

**АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО
«ДЕРЖАВНИЙ ОЩАДНИЙ БАНК
УКРАЇНИ»****ЗАТВЕРДЖЕНО**рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк»
від 05.08.2026, протокол № 34**СХВАЛЕНО**рішенням правління АТ «Ощадбанк»
від 07.07.2026, протокол № 70**ПОЛІТИКА
ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ
В АТ «ОЩАДБАНК»**

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛІАНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

ЗМІСТ

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ	3
2. ТЕРМІНИ, СКОРОЧЕННЯ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ	4
3. МЕТА, ЦІЛІ ТА ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ	8
4. ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ СИТУАЦІЙ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	10
5. ВИДИ ТА ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	11
6. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ	15
7. ВИМОГИ ПОЛІТИКИ	20
8. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ	20
9. КОНТРОЛЬ У МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ	25
10. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТУ	27
11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ	27
12. ПЕРЕЛІК ПОВ'ЯЗАНИХ ДОКУМЕНТІВ	28
13. ІСТОРІЯ ЗМІН	29
14. ДОДАТКИ	29
Додаток 1	30

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАСНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

1. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Політика запобігання конфліктам інтересів в АТ «Ощадбанк» (далі – Політика) визначає цілі, завдання та принципи управління конфліктом інтересів у системі АТ «Ощадбанк» для забезпечення ефективного механізму управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів, та спрямована на заборону / попередження неприйнятних форм конфлікту інтересів, управління конфліктом інтересів та врегулювання ситуацій конфлікту інтересів.

1.2. У Банку можуть бути розроблені, затверджені та впроваджені інші внутрішні нормативні документи, що регламентують виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів за певними напрямками діяльності Банку, підрозділами, відповідальними за такі напрями діяльності, з подальшим погодженням з Департаментом компласнс. Такі окремі внутрішні нормативні документи розробляються в доповнення до заходів, визначених Політикою.

1.3. Ця Політика покликана забезпечити контроль за своєчасним виявленням, врегулюванням та запобіганням виникненню конфліктів між інтересами Банку, його акціонерами, працівниками, керівниками, клієнтами, контрагентами чи постачальниками, у тому числі пов'язаного з:

- 1) вчиненням дій або прийняттям рішень працівниками, керівниками Банку на користь пов'язаних з ними осіб;
- 2) використанням інсайдерської інформації працівниками, керівниками Банку;
- 3) публічною діяльністю працівників, керівників Банку за межами Банку;
- 4) сторонньою господарською діяльністю працівників, керівників Банку;
- 5) прямим підпорядкуванням близьких осіб;
- 6) неправомірною вигодою, в тому числі прийманням / даруванням подарунків працівниками, керівниками Банку тощо.

1.4. Цю Політику розроблено відповідно до вимог міжнародних стандартів та рекомендацій з питань визначення та управління конфліктами інтересів та на підставі чинного законодавства України, в тому числі нормативно-правових актів Національного банку України та внутрішніх нормативних документів Банку, зокрема:

1.4.1. Закону України «Про банки і банківську діяльність» від 07.12.2000 № 2121-III, зі змінами.

1.4.2. Закону України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII, зі змінами.

1.4.3. Закону України «Про фінансові послуги та фінансові компанії» від 14.12.2021 № 1953-IX, зі змінами.

1.4.4. Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 № 64, зі змінами.

1.4.5. Положення про організацію системи внутрішнього контролю в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 02.07.2019 № 88.

1.4.6. Методичних рекомендацій щодо організації корпоративного управління в банках України, схвалених рішенням Правління Національного банку України від 03.12.2018 № 814-рш, зі змінами.

1.4.7. Типової антикорупційної програми юридичної особи, затвердженої наказом Національного агентства з питань запобігання корупції від 10.12.2021 № 794/21.

1.4.8. Методичних рекомендацій щодо застосування окремих положень Закону України «Про запобігання корупції» стосовно запобігання та врегулювання конфлікту інтересів,

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

дотримання обмежень щодо запобігання корупції, розроблених Національним агентством з питань запобігання корупції станом на 03.02.2025.

1.4.9. Політики управління комплаєнс-ризиком в АТ «Ощадбанк», затверджені рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 26.06.2025, протокол № 14.

1.4.10. Антикорупційної програми акціонерного товариства «Державний ощадний банк України», затверджені наказом голови правління АТ «Ощадбанк» від 13.03.2026 № 274.

1.5. Ця Політика не суперечить та/або не дублює інші чинні внутрішні нормативні документи Банку та відповідає вимогам чинного Положення про внутрішні нормативні документи АТ «Ощадбанк», затвердженого постановою правління Банку від 30.06.2022 № 328, зі змінами та доповненнями.

1.6. Дія та норми цієї Політики поширюються та є обов'язковими для виконання всіма працівниками та керівниками Банку.

1.7. Працівники та керівники Банку виконують свої посадові обов'язки та функції, передбачені посадовими інструкціями, цивільно-правовими договорами, положеннями про структурні підрозділи / підрозділи Банку, іншими організаційно-розпорядчими документами тощо з урахуванням того, що наявність випадків конфлікту інтересів, щодо яких не було вжито належних заходів з метою мінімізації ризиків такого конфлікту, є загрозою для Банку, працівників, клієнтів, постачальників і партнерів.

2. ТЕРМІНИ, СКОРОЧЕННЯ ТА ЇХ ВИЗНАЧЕННЯ

2.1. Терміни та скорочення використовуються в цій Політиці в таких значеннях (див. таблицю 1):

Таблиця 1. Терміни, скорочення та їх визначення

Терміни/скорочення	Визначення
Банк	АТ «Ощадбанк»
Близькі особи	1) особи, які перебувають у шлюбі з працівником / керівником Банку (чоловік, дружина); 2) будь-які особи, які спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки із працівником / керівником Банку (крім осіб, взаємні права та обов'язки яких не мають характеру сімейних), у тому числі особи, які спільно проживають, але не перебувають у шлюбі; 3) батько, мати, вітчим, мачуха, син, дочка, пасинок, падчерка, рідний та двоюрідний брати, рідна та двоюрідна сестри, рідний брат та сестра дружини (чоловіка), племінник, племінниця, рідний дядько, рідна тітка, дід, баба, прадід, прабаба, внук, внучка, правнук, правнучка, зять, невістка, тесть, теща, свекор, свекруха, батько та мати дружини (чоловіка) сина (дочки), усиновлювач чи усиновлений, опікун чи піклувальник, особа, яка перебуває під опікою або піклуванням працівника чи керівника Банку
ВНД	внутрішні нормативні документи Банку
Громадська діяльність	участь працівника чи керівника Банку в громадському об'єднанні, створеному для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів, якщо така участь не пов'язана з виконанням працівником чи керівником Банку своїх повноважень у Банку
Головний комплаєнс-менеджер (ССО)	головна посадова особа Банку, відповідальна за здійснення контролю за дотриманням норм (комплаєнс)
Департамент комплаєнс	департамент комплаєнс-контролю та нагляду за дотриманням регуляторних вимог, який очолюється головним комплаєнс-менеджером (ССО) та забезпечує виконання функцій з управління комплаєнс-ризиком, визначених законодавством України, зокрема Положенням НБУ № 64 та іншими нормативно-правовими актами Національного банку України

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАСНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

Зовнішня діяльність	здійснювана на території України та/або за її межами діяльність щодо: 1) обіймання працівником / керівником Банку посади в органі управління громадської або благодійної організації, політичної партії; 2) обіймання будь-якої посади / виконання роботи за сумісництвом в іншому банку чи підприємстві, установі, організації (в т.ч. в органі управління); 3) набуття участі у статутному капіталі юридичної особи, заснування юридичної особи; 4) здійснення працівником / керівником Банку діяльності як самозайнятої особи, зокрема, виконання ним робіт / надання консультаційних або інших послуг за цивільно-правовими договорами, якщо така діяльність не пов'язана з виконанням працівником / керівником Банку своїх посадових обов'язків (тобто провадження незалежної професійної діяльності)
Інсайдерська інформація	інформація, що складає банківську та комерційну таємницю, та стосується існуючого чи потенційного клієнта або фінансових інструментів і не доступна для загалу, в тому числі неоприлюднена інформація про Банк як емітента, його цінні папери або інші фінансові інструменти, що перебувають в обігу на організованому ринку капіталу, у разі якщо оприлюднення такої інформації може істотно вплинути на вартість відповідних фінансових інструментів відповідно до вимог, встановлених Законом України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки» від 23.02.2006 № 3480-IV, зі змінами. Для цілей цієї Політики під інсайдерською інформацією розуміється також інформація, що відноситься як до інсайдерської інформації Банку, так і до інсайдерської інформації клієнтів / контрагентів / постачальників, яка була надана Банку. Водночас інформація щодо оцінки вартості цінних паперів або інших фінансових інструментів Банку, та/або фінансово-господарського стану Банку, якщо вона отримана виключно на основі оприлюдненої інформації або інформації з інших публічних джерел, не заборонених законодавством, не вважається інсайдерською інформацією. Також інформація не вважається інсайдерською з моменту її оприлюднення відповідно до Закону України «Про ринки капіталу та організовані товарні ринки»
Керівники Банку	голова, його заступники та члени наглядової ради Банку, голова, його заступники та члени правління Банку, головний бухгалтер Банку
Колегіальний орган	наглядова рада Банку, правління Банку, орган (комітет, комісія тощо), створений наглядовою радою Банку або правлінням Банку для забезпечення виконання окремих функцій і повноважень. Всі колегіальні органи Банку є органами управління, якщо інше не вказано у положеннях про такі колегіальні органи
Конфлікт інтересів	реальні або потенційні суперечності між приватними інтересами та посадовими чи професійними обов'язками працівника / керівника Банку, що впливають / можуть вплинути на добросовісне виконання ним своїх обов'язків та/або використання повноважень, об'єктивність та неупередженість прийняття ним управлінських рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень. За тривалістю конфлікт інтересів може бути як постійним (має тривалий характер і не може бути усунений протягом перебування працівника / керівника Банку на посаді), так і тимчасовим (триває до усунення причин / подій / обставин, що його зумовили)
Конкуренти	суб'єкти господарської діяльності, які надають аналогічні з Банком послуги в тих видах діяльності, які здійснюються Банком
Напрямок діяльності Банку	окремий вид діяльності Банку, представлений сукупністю пов'язаних між собою процесів Банку для надання послуг, здійснення операцій та забезпечення функціонування Банку в цілому
Незалежна професійна діяльність	участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікарів, приватних нотаріусів, адвокатів, аудиторів, бухгалтерів, оцінщиків, інженерів чи архітекторів, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівником або фізичною особою - підприємцем та використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАСНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

Неправомірна вигода	грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, будь-які інші вигоди нематеріального чи негрошового характеру, які обіцяють, пропонують, надають або одержують працівники / керівники Банку без законних на те підстав
Обов'язок лояльності	обов'язок всіх працівників та керівників Банку діяти добросовісно в інтересах Банку (а не у власних інтересах, інтересах іншої особи або групи осіб зі шкодою для інтересів Банку)
Підрозділ НПА	Підрозділ роботи з непрацюючими активами Банку – департамент реструктуризації заборгованості та стягнення
Пов'язані особи з працівником / керівником Банку	юридичні та/або фізичні особи, та/або утворення без статусу юридичної особи, відносини яких з працівником / керівником Банку можуть впливати на умови або економічні результати їх діяльності чи діяльності осіб, яких вони представляють. Пов'язаними з працівником / керівником Банку юридичними особами є особи, в яких: 1) працівник / керівник Банку безпосередньо та/або опосередковано (через пов'язаних осіб) володіє корпоративними правами юридичної особи у розмірі 25 і більше відсотків; 2) працівник / керівник Банку має право призначати (обирати) одноособовий виконавчий орган такої юридичної особи або призначати (обирати) 50 і більше відсотків складу її колегіального виконавчого органу або наглядової ради; 3) працівник / керівник Банку здійснює повноваження одноособового виконавчого органу в такій юридичній особі; 4) працівник / керівник Банку є кінцевим бенефіціарним власником (контролером) юридичної особи. До пов'язаних з працівником / керівником Банку фізичних осіб відносяться його близькі особи: чоловік (дружина), батьки (у тому числі усиновлювачі), діти (повнолітні / неповнолітні, у тому числі усиновлені), повнорідні та неповнорідні брати і сестри, опікун, піклувальник, дитина, над якою встановлено опіку чи піклування
Подарунок	грошові кошти або інше майно, переваги, пільги, послуги, нематеріальні активи, які надають / одержують безоплатно або за ціною, нижчою мінімальної ринкової
Політична діяльність працівника / керівника Банку	участь працівника / керівника Банку в політичній діяльності для досягнення власних політичних цілей (створення політичної партії, обрання до складу органів управління політичної партії, організація політичних акцій та демонстрацій, участь у виборах, реалізація інших власних політичних інтересів працівником / керівником Банку)
Положення НБУ № 64	Положення про організацію системи управління ризиками в банках України та банківських групах, затвердженого постановою Правління Національного банку України від 11.06.2018 № 64, зі змінами
Посадова особа Банку	особа, в якій наявні організаційно - розпорядчі або адміністративно - господарські функції
Постачальник Банку	юридична особа або самозайнята особа, яка постачає / постачатиме товари, або надає / надаватиме послуги, виконує / виконуватиме роботи для Банку
Потенційний конфлікт інтересів	наявність у працівника / керівника Банку приватного інтересу у сфері, в якій він виконує свої посадові обов'язки та/або має повноваження, що може вплинути на об'єктивність чи неупередженість прийняття ним рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень
Порядок	Порядок управління конфліктами інтересів в АТ «Ощадбанк», затверджений рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 05.08.2026, протокол № 34
Працівники	фізичні особи, трудові відносини з якими оформлені відповідно до вимог законодавства, та які безпосередньо власною працею виконують передбачені посадовою інструкцією функції
Приватний інтерес	будь-який майновий чи немайновий інтерес особи, зумовлений особистими, сімейними, дружніми чи іншими позаслужбовими стосунками з фізичними чи юридичними особами, в тому числі ті, що виникають / можуть виникнути у зв'язку з членством або діяльністю в громадських, політичних, релігійних чи інших організаціях

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАСНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

Пряме підпорядкування	відносини прямої організаційної або правової залежності підлеглої особи від її керівника, в тому числі через вирішення (участь у вирішенні) питань прийняття на роботу, звільнення з роботи, застосування заохочень, дисциплінарних стягнень, надання вказівок, доручень тощо, контролю за їх виконанням. Відносини прямого підпорядкування існують не тільки між працівником та його безпосереднім керівником, а також між працівником та будь-яким його керівником, який має повноваження вирішувати вищезазначені питання
Реальний конфлікт інтересів	суперечність між приватним інтересом працівника / керівника Банку та його посадовими обов'язками, повноваженнями та відповідальністю, що впливає на об'єктивність або неупередженість прийняття рішень або на вчинення чи невчинення дій під час виконання зазначених повноважень
РУ	філія Банку, яка є відокремленим підрозділом Банку, що виділений на окремий баланс (обласне управління, Головне управління по м. Києву та Київській області), не має статусу юридичної особи і надає банківські, фінансові послуги та здійснює інші види діяльності від імені та в інтересах Банку на підставі положення про таку установу
Самозайнята особа	платник податку, який є фізичною особою - підприємцем або провадить незалежну професійну діяльність за умови, що така особа не є працівником в межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності
СЕД АСКОД	система електронного документообігу АСКОД
Сумісництво	виконання працівником / керівником Банку, крім своєї основної роботи за трудовим договором у Банку, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час у Банку або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця - фізичної особи
Суміщення	виконання працівником, який виконує у Банку свою основну роботу за трудовим договором, поряд зі своєю основною роботою, додаткову роботу за іншою професією (посадою) або обов'язки тимчасово відсутнього працівника без звільнення від своєї основної роботи
Суб'єкт оціночної діяльності	зареєстрована в установленому законодавством порядку фізична особа - підприємець або юридична особа незалежно від її організаційно-правової форми та форми власності, яка здійснює господарську діяльність, в складі якої працює хоча б один оцінювач, та яка отримала сертифікат суб'єкта оціночної діяльності
ТБВБ	територіально відокремлене безбалансове відділення, є відокремленим підрозділом Банку, не має статусу юридичної особи, не виділене на окремий баланс, надає банківські, фінансові послуги та здійснює інші види діяльності від імені та в інтересах Банку на підставі положення про таку установу
Уповноважений з антикорупційної діяльності	посадова особа, уповноважена в установленому порядку на виконання функцій Уповноваженого згідно із Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII, зі змінами
Управління ризиком	систематична діяльність з ідентифікації (виявлення), оцінки (вимірювання), моніторингу, контролю, звітування та пом'якшення всіх видів ризиків на всіх організаційних рівнях
Установа Банку	ЦА, РУ та/або ТБВБ
ЦА	центральный апарат Банку

2.2. Визначення інших термінів та скорочень, що використовуються за текстом цієї Політики, вживаються у значеннях, визначених іншими внутрішніми нормативними документами Банку, які зазначені в цій Політиці як пов'язані документи (див. розділ 12 Перелік пов'язаних документів), та чинним законодавством України.

2.3. Визначення понять, термінів та скорочень яких наведені вище, мають тотожне значення як при вживанні в однині, так і в множині.

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛІАНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

3. МЕТА, ЦІЛІ ТА ПРИНЦИПИ ПОЛІТИКИ

3.1. Мета цієї Політики – забезпечення функціонування у Банку ефективного механізму виявлення потенційного чи реального конфлікту інтересів та здійснення належного управління таким конфліктом з метою уникнення негативного впливу приватних інтересів на об'єктивність прийняття працівниками та керівниками Банку рішень та вчинення дій під час виконання посадових обов'язків / обов'язків, передбачених цивільно-правовими договорами у Банку.

3.2. Кожен працівник та керівник Банку здійснює свою діяльність з урахуванням необхідності недопущення ситуацій, коли у його діях виникає конфлікт інтересів.

3.3. Ціллю цієї Політики є встановлення єдиних правил для виявлення та декларування потенційних та реальних конфліктів інтересів із дотриманням вимог діючого законодавства, етичних норм поведінки та корпоративної культури Банку.

3.4. Більш детальна інформація щодо складових цілей Політики зазначена на рисунку 1.

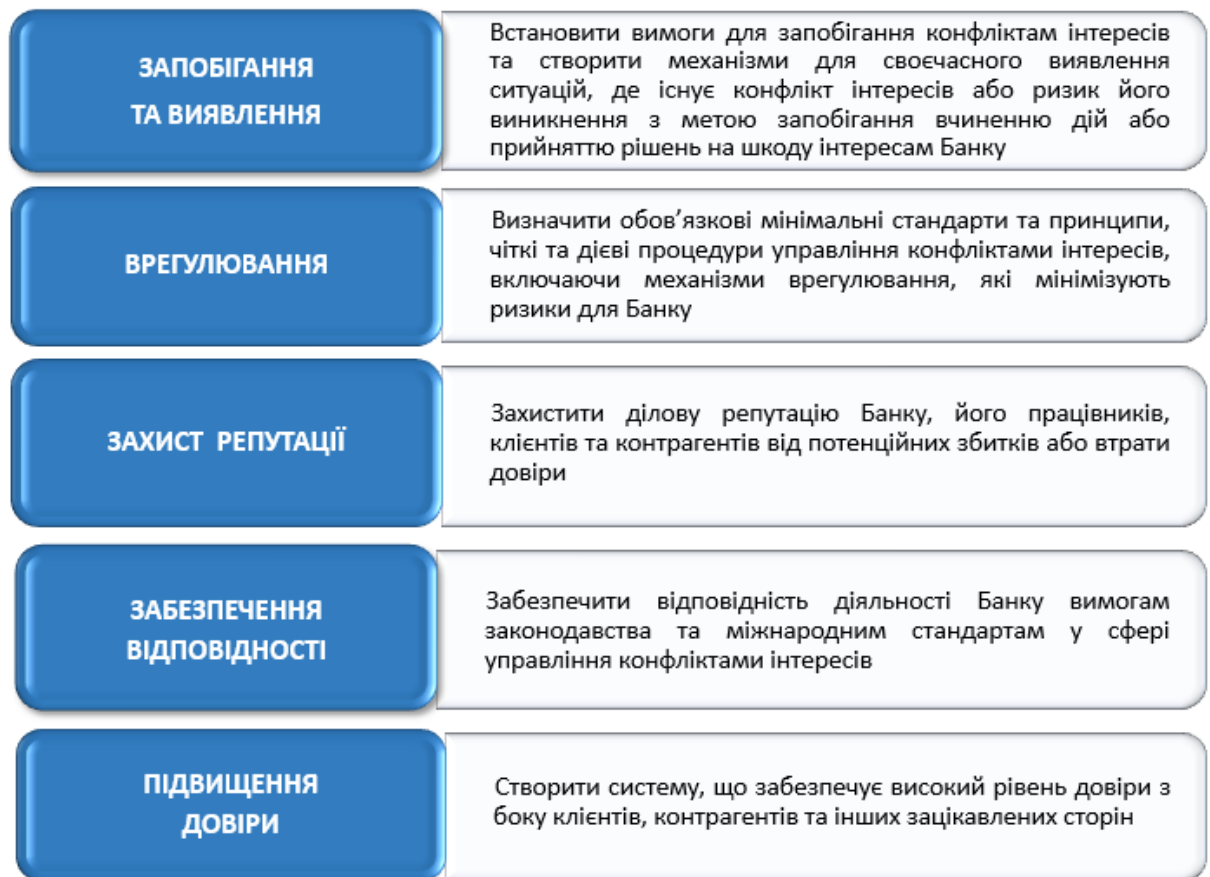


Рисунок 1. Складові цілі Політики

3.5. Ця Політика побудована з дотриманням таких принципів (див. таблицю 2):

Таблиця 2. Принципи управління конфліктом інтересів

Принцип	Сутність
Всебічність	конфлікт інтересів може виникнути у будь-якої фізичної особи, тому кожен працівник має на постійній основі аналізувати свої вчинки та дії на предмет наявності конфлікту інтересів. Саме тому всі працівники та керівники Банку

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛІАНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

Принцип	Сутність
	залучені до виявлення та управління конфліктом інтересів. Процедури управління конфліктом інтересів охоплюють усі напрями діяльності Банку, всі процеси та всі підрозділи Банку
Превентивність	дії працівників та керівників Банку мають бути насамперед спрямовані на попередження конфлікту інтересів та уникнення чи мінімізацію негативних наслідків такого конфлікту. Наявність у будь-якій формі суперечності між приватними інтересами і посадовими чи професійними обов'язками працівника чи керівника Банку завжди свідчитиме про конфлікт інтересів і може призвести до втрати довіри до працівника чи керівника Банку, навіть коли працівником чи керівником Банку фактично не приймалися рішення в умовах конфлікту інтересів
Обов'язковість розкриття	інформація про потенційний або реальний конфлікт інтересів підлягає обов'язковому розкриттю, навіть якщо у працівника чи керівника є сумніви щодо однозначного підтвердження конфлікту інтересів, адже це їх обов'язок, передбачений на рівні законодавства
Лояльність	1) працівники та керівники Банку розкривають усі реальні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе; 2) не використовують своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку; 3) надають перевагу інтересам Банку, його вкладників і кредиторів, а не інтересам учасників, представниками яких вони є при вирішенні питань, щодо яких інтереси Банку та учасника не збігаються (застосовується до членів наглядової ради Банку – представників учасника); 4) відмовляються від участі в прийнятті рішень, якщо конфлікт інтересів не дає їм змоги повною мірою виконувати свої обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та учасників
Мінімізація наслідків	при наявності конфлікту інтересів, працівниками та керівниками Банку вживаються належні та необхідні заходи для обмеження негативних наслідків конфлікту інтересів для Банку
Захищеність	до працівників та керівників Банку, які розкривають інформацію щодо конфлікту інтересів, у будь-якому випадку не можуть застосовуватись тиск, дискримінація, переслідування чи будь-які інші форми обмеження у зв'язку з розкриттям такої інформації, якщо вони діють належним чином відповідно до вимог цієї Політики
Відповідальність	відповідальним за виявлення та управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів (тобто власником таких ризиків), та, у разі його виникнення, відповідальним за його мінімізацію (усунення) є: 1) працівник / керівник Банку у якого виник конфлікт інтересів; 2) безпосередній керівник працівника, який має вжити заходів щодо уникнення конфлікту інтересів у свого підлеглого; 3) голова колегіального органу, якому підпорядковується член колегіального органу, а стосовно керівників Банку – голова наглядової ради Банку
Своєчасне інформування	працівник / керівник Банку зобов'язаний терміново (але не пізніше наступного робочого дня з моменту, коли він дізнався або повинен був дізнатися про наявність конфлікту інтересів) повідомити про ризики, пов'язані з конфліктом інтересів, в тому числі про потенційний чи реальний конфлікт інтересів щодо будь-якого рішення, яке розглядається або планується до розгляду Банком або щодо будь-якої ситуації / обставин, в яких ним виявлено / мало би бути виявлено конфлікт інтересів. Інформування про конфлікт інтересів має здійснюватися до моменту проведення операцій, прийняття рішень, виникнення втрат або іншого негативного впливу такого конфлікту на діяльність Банку
Перевага змісту над формою	кожен працівник та керівник Банку аналізує не лише формалізовані випадки конфлікту інтересів, а й їхній зміст та вплив конкретної ситуації на його діяльність та функціонування Банку в цілому, а також наявність у своїх діях суперечності між приватними інтересами та посадовими обов'язками / функціями, передбаченими посадовою інструкцією, трудовим контрактом чи цивільно-правовим договором

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛІАНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

4. ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ СИТУАЦІЙ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

4.1. При визначенні та розробці ключових превентивних заходів, які здійснюються працівниками та керівниками Банку для мінімізації ризику виникнення конфлікту інтересів, обов'язковим етапом є визначення та аналіз передумов виникнення такого конфлікту.

4.2. Основними передумовами виникнення конфлікту інтересів у працівників та керівників Банку є:

4.2.1. Участь працівника / керівника Банку в органах управління інших юридичних осіб, у тому числі на громадських засадах, якщо між Банком та відповідною юридичною особою встановлено ділові відносини;

4.2.2. Пряме або опосередковане володіння працівником / керівником Банку та/або його близькими особами часткою в статутному капіталі юридичної особи, яка є клієнтом, постачальником, контрагентом або конкурентом Банку;

4.2.3. Ведення працівником / керівником Банку власної політичної, громадської діяльності або іншої зовнішньої діяльності, обіймання посади в інших юридичних особах;

4.2.4. Укладення правочинів з клієнтом, постачальником, консультантом або іншим партнером, який є близькою чи пов'язаною особою працівників / керівників Банку;

4.2.5. Укладення правочинів з клієнтом, постачальником, консультантом або іншим партнером, який є пов'язаним із юридичною особою, в якій працівник / керівник Банку обіймає управлінські посади або посади в органах управління;

4.2.6. При укладенні правочину близькі або пов'язані особи працівника / керівника Банку виступають від власного імені в якості однієї сторони правочину, а працівник / керівник Банку – від імені Банку в якості іншої сторони правочину;

4.2.7. Наявність у працівника Банку можливості ініціювати та проводити фінансові операції за рахунками близьких чи пов'язаних осіб без додаткового контролю іншої особи / автоматизованого контролю;

4.2.8. Здійснення працівником / керівником Банку зовнішньої діяльності у будь-якій формі, визначеній цією Політикою, виконання роботи за суміщенням, яка передбачає наявність суперечності між приватними та професійними інтересами працівника / керівника Банку;

4.2.9. Участь працівника / керівника Банку в діяльності органів державної влади, державних органах, органах державного управління та інших органах (на громадських засадах, в якості консультантів, радників тощо), якщо з боку таких органів здійснюються контрольні, наглядові, регуляторні та інші функції щодо діяльності Банку та його керівників;

4.2.10. Вчинення дій або прийняття рішень працівниками, керівниками Банку на свою користь та/або користь близьких чи пов'язаних з ними осіб;

4.2.11. Використання інсайдерської інформації керівниками Банку та іншими працівниками Банку всупереч їх посадовим обов'язкам;

4.2.12. Неправомірне прийняття чи дарування подарунків керівниками Банку та працівниками Банку (окрім випадків, коли подарунки відповідають загальновизнаним уявленням про гостинність і їх вартість не перевищує розміри, встановлені Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII, зі змінами, Антикорупційною програмою АТ «Ощадбанк», затвердженою наказом голови правління АТ «Ощадбанк» від 13.03.2026 № 274 та Кодексом поведінки (етики), затвердженим рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 05.08.2026, протокол № 34. Передумовою виникнення конфлікту інтересів у керівників / працівників Банку можуть бути також корупційні дії (підкуп) зі сторони третіх осіб;

4.2.13. Підпорядкування (підконтрольність) близьких осіб;

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛІАНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

4.2.14. Підпорядкування підрозділу НПА члену правління, який брав участь в ухваленні рішень щодо проведення активних операцій з боржниками / контрагентами Банку, та/або очолював підрозділи, які здійснюють активні банківські операції;

4.2.15. Здійснення працівником підрозділу НПА врегулювання заборгованості боржників / контрагентів, щодо яких він брав участь у підготовці матеріалів / висновків для ухвалення рішень щодо проведення активних операцій з такими боржниками / контрагентами, перебуваючи на посадах у підрозділах, які здійснюють активні банківські операції та після обіймання таких посад пройшло менше одного року;

4.2.16. Ухвалення рішення членом комітету з управління заборгованістю щодо врегулювання заборгованості боржників / контрагентів, стосовно яких він брав участь в ухваленні рішень з проведення активних операцій з такими боржниками / контрагентами та після ухвалення такого рішення пройшло менше одного року;

4.2.17. Інші передумови, які сприяють виникненню наявних чи потенційних суперечностей між приватними інтересами та посадовими чи професійними обов'язками працівника чи керівника Банку.

4.3. Своєчасне виявлення ознак конфлікту інтересів у діяльності Банку є важливим елементом для своєчасного запобігання корупційним правопорушенням. Ключові цілі та завдання, направлені на протидію корупції і мінімізацію корупційної складової в діяльності Банку, визначені діючим Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700- VII, зі змінами, та Антикорупційною програмою акціонерного товариства «Державний ощадний банк України», затвердженою наказом голови правління АТ «Ощадбанк» від 13.03.2026 № 274.

5. ВИДИ ТА ПРИКЛАДИ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

5.1. Конфлікт інтересів може виникати на всіх рівнях організаційної структури Банку.

5.2. Конфлікт інтересів може бути спричинений як фінансовими вигодами (грошовими, іншими матеріальними вигодами), так і не фінансовими вигодами (які неможливо оцінити у грошовому еквіваленті).

5.3. Конфлікт інтересів може існувати у працівника / керівника Банку в ситуації, коли одночасно наявні три його складові, які зазначені на рисунку 2.



Рисунок 2. Складові конфлікту інтересів

ОЩАДБАНК МІЙ БАНК. МОЯ КРАЇНА	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛІАНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

5.4. Саме сукупність вищезазначених факторів дає підстави стверджувати, що приватний інтерес працівника / керівника Банку може впливати на об'єктивність та неупередженість під час вчинення ним дії, прийняття рішення, а отже, у працівника / керівника Банку є конфлікт інтересів. За відсутності принаймні однієї із складових – службових повноважень дискреційного характеру та/або приватного інтересу – конфлікт інтересів не виникає.

5.5. Існує два види конфлікту інтересів: потенційний та реальний. Відмінності між потенційним та реальним конфліктом інтересів зазначені на рисунку 3.



Рисунок 3. Відмінності між потенційним та реальним конфліктом інтересів

5.6. Залежно від того, чи є конфлікт інтересів реальним або потенційним, Банком застосовуються різні способи усунення / уникнення такого конфлікту інтересів.

5.7. Приклади конфлікту інтересів, які можуть виникнути у повсякденній діяльності працівників / керівників Банку, а також приклади конфліктів інтересів у членів колегіальних органів Банку, ураховуючи членів наглядової ради Банку під час виконання ними своїх обов'язків, наведені у таблиці 3.

Таблиця 3. Види та приклади конфлікту інтересів

Види конфлікту інтересів	Приклади конфлікту інтересів
Ситуації конфлікту інтересів, в яких повноваження працівника / керівника можуть бути використані на свою користь чи на користь близьких осіб	1) працівник / керівник Банку при укладенні договору одночасно виступає від власного імені та від імені Банку; 2) працівник / керівник Банку має вплив на рішення щодо прийняття на роботу до Банку близьких осіб; 3) працівник / керівник Банку або його близькі особи працюють (можуть потенційно працювати при тимчасовому виконанні обов'язків) у прямому підпорядкуванні, тобто мають вплив при здійсненні діяльності / прийнятті рішень відносно один до одного; 4) працівник / керівник Банку самостійно приймає рішення про встановлення на свою користь чи на користь своїх близьких осіб умов, тарифів, пільг, які є більш вигідними, ніж передбачені для інших клієнтів, контрагентів чи працівників Банку;

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛІАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

Види конфлікту інтересів	Приклади конфлікту інтересів
	5) працівник створює та авторизує фінансові операції за рахунками близьких чи довірених осіб без додаткового контролю іншої особи; 6) працівник / керівник Банку використовує свої повноваження в Банку для досягнення приватних бізнес-інтересів чи бізнес-інтересів своїх близьких осіб; 7) працівник / керівник Банку підрозділу контролю Банку здійснює перевірку роботи близької особи та/або структурного підрозділу (напряму), який очолює або в якому працює його близька особа; 8) виконання працівником / керівником Банку будь-якої ролі в проєкті / робочій групі, в якому / якій близька особа є відповідальною за реалізацію того чи іншого завдання, за винятком випадку неможливості виключення спільної роботи близьких осіб в межах одного проєкту / робочої групи. У такому випадку керівнику проєкту / робочої групи необхідно впровадити механізм додаткового контролю для виключення можливості прийняття одноосібного рішення однією близькою особою по відношенню до іншої; 9) працівник / керівник Банку володіє часткою в статутному капіталі юридичної особи або є засновником юридичної особи, яка є клієнтом, постачальником або суб'єктом ринку, що надає аналогічні з Банком послуги або коли такою участю володіє близька особа працівника / керівника Банку (ситуація може призвести до конфлікту інтересів в залежності від змісту посадових обов'язків і повноважень, які працівник/ керівник виконує у Банку та інших факторів); 10) рішення прийняте працівником / керівником Банку на користь особи, від якої він чи його близькі особи отримали / отримають подарунок чи інші вигоди; 11) працівник / керівник Банку приймає рішення та/або вчиняє дії / правочини щодо здійснення операції, в якій він та/або його близька особа є бенефіціаром / вигодоодержувачем (вигодонабувачем); 12) близька особа працівника / керівника Банку працює в юридичній особі, яка надає аналогічні з Банком послуги (ситуація може призвести до конфлікту інтересів в залежності від змісту посадових обов'язків і повноважень, які працівник / керівник виконує у Банку)
Ситуації конфлікту інтересів, які можуть виникати у працівників / керівників Банку при проведенні зовнішньої діяльності	1) працівник / керівник Банку здійснює будь-яку зовнішню діяльність, виконує роботи за суміщенням, які передбачають наявність суперечності між приватними та професійними інтересами працівника / керівника; 2) працівник / керівник Банку бере участь в органах управління підприємств, установ, організацій, у тому числі на громадських засадах, які мають на меті отримання прибутку та з якими Банк має ділові відносини / які є постачальниками чи суб'єктами ринку; 3) працівник / керівник Банку здійснює підприємницьку чи незалежну професійну діяльність та має ділові відносини з Банком як самозайнята особа (ситуація може призвести до конфлікту інтересів в залежності від змісту посадових обов'язків і повноважень, які працівник/ керівник виконує у Банку та інших факторів); 4) просування керівниками / працівниками Банку закупівлі товарів / робіт / послуг у постачальника на умовах, які є не вигідними для Банку, але враховують приватний інтерес таких працівників / керівників Банку
Ситуації конфлікту інтересів, які можуть виникати у працівників / керівників Банку при взаємодії з клієнтами, постачальниками або іншими суб'єктами ринку	1) працівник / керівник Банку приймає подарунки від клієнтів, постачальників чи суб'єктів ринку, що надають аналогічні з Банком послуги, якщо отримання таких подарунків є умовою для вчинення ним певних дій та їх вартість перевищує розміри, встановлені Законом України «Про запобігання корупції» від 14.10.2014 № 1700-VII, зі змінами; 2) працівник / керівник Банку отримує неправомірну вигоду від укладення правочинів чи встановлення ділових відносин із постачальниками, клієнтами або іншими суб'єктами ринку; 3) працівник / керівник Банку має фінансову зацікавленість у діяльності клієнтів, постачальників чи суб'єктів ринку, (ситуація може призвести до

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛІАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

Види конфлікту інтересів	Приклади конфлікту інтересів
	конфлікту інтересів в залежності від змісту посадових обов'язків і повноважень, які працівник/ керівник виконує у Банку та інших факторів); 4) працівник / керівник Банку здійснює консультування клієнта щодо вкладень в цінні папери емітента, якщо у такого працівника / керівника Банку є особиста фінансова зацікавленість, пов'язана з діяльністю емітента
Ситуації конфлікту інтересів, які можуть виникати у працівників / керівників Банку при проведенні службового розслідування / перевірки	1) головою / членом комісії з проведення службового розслідування чи інших перевірок є безпосередній керівник працівника, відносно якого проводиться розслідування / перевірка; 2) головою / членом комісії з проведення службового розслідування чи інших перевірок є працівник, відносно керівника якого проводиться розслідування / перевірка
Ситуації конфлікту інтересів, які можуть виникати у членів колегіальних органів Банку, зокрема у членів правління та наглядової ради	1) член наглядової ради / правління Банку є близькою особою керівника / посадової особи / члена наглядової ради / іншого органу управління іншого банку, зареєстрованого в Україні (ситуація може призвести до конфлікту інтересів в залежності від змісту посадових обов'язків і повноважень, які працівник / керівник виконує у Банку та інших факторів); 2) голова / член правління або наглядової ради Банку є близькою особою іншого члена правління / наглядової ради Банку; 3) член наглядової ради / правління Банку є близькою особою працівника Банку, який працює в Банку на умовах трудового договору (контракту); 4) член наглядової ради Банку, іншого колегіального органу Банку є також членом наглядової ради, правління, іншого колегіального органу клієнта Банку та/або постачальника товарів, робіт, послуг для Банку (ситуація може призвести до конфлікту інтересів в залежності від змісту посадових обов'язків і повноважень, які працівник / керівник виконує у Банку та інших факторів); 5) близька особа члена наглядової ради / правління Банку надає послуги Банку відповідно до цивільно - правового договору (ситуація може призвести до конфлікту інтересів в залежності від змісту посадових обов'язків і повноважень, які працівник / керівник виконує у Банку та інших факторів); 6) близькі особи члена правління Банку займають посади в інших юридичних особах (крім посад у контролері Банку, юридичних особах, які мають спільного з Банком контролера, спілках, асоціаціях, громадських / благодійних організаціях, фондах, основною метою створення та діяльності яких не є отримання прибутку; посад, пов'язаних із здійсненням викладацької, наукової та творчої діяльності); 7) голова / член правління / наглядової ради / іншого колегіального органу Банку приймає рішення, вчиняє дії, перебуваючи в умовах конфлікту інтересів, а саме: - володіє бізнесом і голосує за схвалення кредиту, схвалення умов кредитування, змін до умов кредитування тощо для власної компанії; - ініціює надання кредиту, голосує за схвалення кредиту, схвалення умов кредитування, змін до умов кредитування тощо для компанії, якою володіє або в якій має частку його близька особа; - просуває на посади у Банку своїх близьких осіб або знайомих; - на засіданні колегіального органу бере участь в обговоренні угоди, в якій він або його близькі особи мають прихований фінансовий інтерес, не розкриваючи цей факт; - розглядає та приймає рішення щодо будь-якого стимулювання, винагород, бонусів відносно самих себе; - приймає цінні подарунки від клієнтів / постачальників / партнерів Банку або конкурентів Банку, якщо отримання таких подарунків є умовою для вчинення дій на користь дарувальників та/або не відповідають загально визнаним уявленням про гостинність;

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛІАНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

Види конфлікту інтересів	Приклади конфлікту інтересів
	- приймає запрошення від клієнта / постачальника / партнера Банку на заходи, подорожі, концерти, вистави тощо для себе чи своїх близьких осіб, якщо за участь у таких заходах керівник Банку має прийняти рішення/вчинити дії на користь такого клієнта / постачальника / партнера (чи вже прийняв / вчинив) чи в інших спосіб використати свої повноваження в Банку на користь вказаних осіб; - бере пряму або опосередковану участь в будь-яких судових провадженнях або позасудових спорах проти Банку
Приклади конфлікту інтересів, які можуть виникати у керівників / працівників Банку при співпраці з суб'єктами оціночної діяльності (СОД)	1) працівник / керівник Банку має вплив на прийняття рішення щодо акредитації СОД, який є його близькою особою, або в якому працює оцінювач – його близька особа та/або такий працівник; 2) проведення працівником Банку аналізу звіту про оцінку майна, наданого СОД, який є близькою особою працівника, або виконаного оцінювачем, який є близькою особою такого працівника Банку

5.8. Зазначений перелік ситуацій (прикладів) виникнення конфлікту інтересів не є вичерпним і відображає лише найбільш характерні випадки конфлікту інтересів.

5.9. Не вважаються конфліктами інтересів, зокрема, такі випадки:

5.9.1. Міжгрупові конфлікти (розбіжності в поглядах тощо) між структурними підрозділами Банку;

5.9.2. Міжособистісні конфлікти між працівниками / керівниками Банку, в тому числі між працівниками та їх керівниками (зокрема, в частині вимог щодо належного виконання посадових обов'язків, якості їх виконання, поставлених задач, умов оплати праці тощо);

5.9.3. Виконання дій працівником Банку при обслуговуванні своєї близької або пов'язаної особи в програмних комплексах Банку, які є стандартизованими, що унеможлиблює їх виконання поза встановленим регламентом (надання близькій особі доступу до системи дистанційного обслуговування, оформлення заяви на перевипуск платіжної картки, розрахунково-касове обслуговування близької особи, якщо відповідно до затвердженого штатного розкладу в ТВБВ працює один касовий працівник тощо);

5.9.4. Створення та авторизація працівником фінансових операцій за власними рахунками, відкритими в Банку;

5.9.5. Надання працівником Банку послуг адвоката виключно для представництва інтересів Банку у судах, виконавчих службах та інших органах відповідно до договору про надання правової допомоги, укладеного між таким працівником і Банком.

6. ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТУ ІНТЕРЕСІВ

6.1. Основні зусилля працівників та керівників Банку мають бути спрямовані на запобігання виникненню конфлікту інтересів.

6.2. Всі працівники та керівники Банку повинні самостійно виявляти конфлікти інтересів у своїй діяльності, оцінювати умови та дії, які потенційно можуть вплинути на їх об'єктивність при виконанні посадових обов'язків. Керівники Банку, керівники підрозділів ЦА та РУ повинні знати ознаки / передумови виникнення ситуацій конфлікту інтересів у працівників Банку та враховувати їх при визначенні посадових обов'язків та наданні доручень підпорядкованим працівникам для запобігання виникненню у них ознак / передумов конфлікту інтересів.

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАСНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

6.3. У разі існування у працівника чи керівника Банку сумнівів щодо наявності в нього конфлікту інтересів, він має звернутися за відповідними роз'ясненнями до Департаменту комплаєнс (Conflict.Of.Interests@oschadbank.ua).

6.4. Працівники та керівники Банку у разі виникнення обставин, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, повинні невідкладно вжити заходів для самостійного врегулювання конфлікту інтересів / усунення таких обставин та здійснити всі необхідні заходи щодо обмеження дій чи прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів. Самостійні заходи щодо усунення конфлікту інтересів у своїй діяльності працівник / керівник Банку вживає на регулярній основі.

6.5. Про вжиті заходи, спрямовані на уникнення / мінімізацію реалізації ризику конфлікту інтересів, працівник / керівник Банку інформує Департамент комплаєнс шляхом направлення інформації в довільній формі на електронну скриньку Conflict.Of.Interests@oschadbank.ua не пізніше наступного робочого дня за днем вжиття відповідних самостійних заходів.

6.6. Перерозподіл повноважень між працівниками Банку для реалізації механізму самостійної відмови від прийняття рішення та вчинення дій (самовідводу) працівником здійснюється з залученням безпосереднього керівника такого працівника та керівника структурного підрозділу Банку.

6.7. Всі працівники / керівники Банку зобов'язані дотримуватись обов'язків лояльності до Банку відповідно до законодавства України.

6.8. Члени колегіальних органів Банку (в тому числі голова та члени наглядової ради / правління) зобов'язані, зокрема:

6.8.1. Розкривати (повідомляти) голові та членам колегіального органу усі реальні та потенційні конфлікти інтересів щодо себе в порядку, визначеному цією Політикою, Порядком та положеннями про відповідні колегіальні органи Банку;

6.8.2. Направляти повідомлення Департаменту комплаєнс на електронну пошту Conflict.Of.Interests@oschadbank.ua або на електронну пошту Головного комплаєнс-менеджера (ССО) про обставини, що можуть спричинити або вже спричинили конфлікт інтересів, під час реалізації функцій / обов'язків члена колегіального органу, з метою своєчасного реагування та вжиття заходів щодо недопущення виникнення конфлікту інтересів або мінімізації його впливу на ризик – профіль Банку;

6.8.3. Самостійно вживати заходи для врегулювання реального чи потенційного конфлікту інтересів, зокрема якщо з певного питання у них є конфлікт інтересів вони повинні:

- 1) не брати участі у підготовці документів для прийняття рішення колегіальним органом із відповідного питання;
- 2) не брати участі в розгляді (обговоренні) такого питання (в тому числі не брати участі у засіданні під час такого обговорення);
- 3) не брати участі в прийнятті рішення колегіальним органом (голосуванні) з такого питання та відмовитися від голосування з питання (заявити про самовідвід).

Таке інформування здійснюється на електронну пошту Департаменту комплаєнс Conflict.Of.Interests@oschadbank.ua або на електронну пошту Головного комплаєнс-менеджера (ССО) за формою додатку 2 до Порядку.

Член колегіального органу, який повідомив про конфлікт інтересів з певного питання, не враховується під час визначення кількості членів, необхідних для правомочності розгляду колегіальним органом відповідного питання (при визначенні кворуму);

6.8.4. Приймати рішення в межах компетенції та на підставі всебічної оцінки наявної (наданої) інформації;

6.8.5. Не використовувати своє службове становище у власних інтересах зі шкодою для інтересів Банку;

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАСНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

6.8.6. Діяти добросовісно в інтересах Банку та з усвідомленням відповідальності за свої дії;

6.8.7. Неухильно дотримуватися вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів Банку.

6.9. Члени колегіальних органів Банку несуть відповідальність перед Банком за:

- 1) неналежне виконання своїх функцій / обов'язків;
- 2) збитки, завдані Банку їхніми діями (бездіяльністю) згідно із законодавством України та внутрішніми нормативними документами Банку.

6.10. Голова колегіального органу Банку зобов'язаний відсторонити члена колегіального органу Банку від голосування або участі іншим чином у прийнятті будь-якого рішення (в т.ч. в його обговоренні) щодо якого в останнього є конфлікт інтересів або інші обставини, що можуть зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом колегіального органу обов'язків перед Банком, та несе відповідальність за своєчасне інформування Департаменту комплаєнс про таке рішення.

6.11. Якщо на засіданні колегіального органу Банку у головуючого виник конфлікт інтересів, то під час розгляду питання, щодо якого у головуючого виник конфлікт інтересів, він не має права брати участі в обговоренні та прийнятті рішення з такого питання (заборона на обговорення та голосування) та застосовує механізм самостійної відмови від прийняття рішення та вчинення дій (самовідвід). Функції головуючого у такому випадку мають бути передані іншому члену колегіального органу Банку у відповідності до вимог внутрішніх нормативних документів, що регулюють діяльність колегіальних органів Банку.

6.12. Для запобігання реалізації конфлікту інтересів, пов'язаного, зокрема, з наявністю:

- 1) членів - близьких осіб в складі колегіального органу Банку;
- 2) функціонального підпорядкування (за посадою) одного члена колегіального органу іншому, що впливає / може вплинути на неупередженість прийняття ним рішення;
- 3) інших передумов виникнення конфлікту інтересів,

підрозділи, що відповідають за формування / внесення змін до складу колегіальних органів Банку, забезпечують дотримання вимог щодо:

6.12.1. Відсутності у складі колегіального органу Банку членів, які є близькими особами;

6.12.2. Наявності у складі колегіального органу Банку по одному представнику від відповідних структурних підрозділів, які входять до складу колегіального органу Банку.

Відповідальними за виконання цих вимог є підрозділи, що відповідають за формування / внесення змін до складу колегіальних органів Банку.

6.13. В разі неможливості дотримання вимоги, зазначеної в підпункті 6.12.2 цієї Політики, відповідальна особа (керівник) підрозділу, що відповідає за формування / внесення змін до складу колегіальних органів Банку, забезпечує наявність у пакеті документів щодо затвердження складу колегіального органу пояснень / інформаційної довідки (у довільній формі) щодо причин неможливості їх дотримання.

6.14. Члени колегіальних органів, у яких відсутній конфлікт інтересів або інші обставини, що можуть зашкодити об'єктивному ставленню чи належному виконанню таким членом обов'язків перед Банком, підтверджують таку відсутність шляхом підписання документу, яким оформлюється рішення колегіального органу, на якому проставляється відповідна відмітка про таке підтвердження.

6.15. Головний комплаєнс-менеджер (ССО) має право накласти вето, якщо реалізація рішення колегіального органу призведе до конфлікту інтересів або порушення норм цієї Політики

6.16. Не допускається призначення особи на посаду головного ризик-менеджера (CRO), Головного комплаєнс-менеджера (ССО), відповідальної особи за фінансовий моніторинг,

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛІАНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

директора департаменту внутрішнього аудиту, керівника структурного підрозділу / РУ Банку, члена колегіального органу / наглядової ради / правління Банку, якщо таке призначення може призвести до конфлікту інтересів.

6.17. Для запобігання виникненню конфлікту інтересів та забезпечення незалежності управління:

- 1) член наглядової ради Банку не може бути керівником, посадовою особою та/або членом ради банку чи іншого органу управління іншого банку, зареєстрованого в Україні, крім випадків, передбачених законодавством України;
- 2) голові, членам правління Банку та головному бухгалтеру Банку забороняється займати посади в інших юридичних особах (крім контролера Банку, юридичних осіб, які мають спільного з Банком контролера, банківських спілок та асоціацій);

6.18. Для попередження конфлікту інтересів працівники та керівники Банку під час здійснення своєї діяльності враховують необхідність дотримання таких обмежень:

- 1) інформація, отримана працівником / керівником Банку у зв'язку з виконанням посадових обов'язків, не має використовуватись ним у приватних інтересах або на шкоду інтересам Банку, його клієнтів, працівників, постачальників чи акціонерів;
- 2) працівнику / керівнику Банку заборонено займатись зовнішньою діяльністю, інтерес щодо якої може призвести до реалізації конфлікту з інтересами Банку або може розглядатися як такий конфлікт. Також працівники / керівники Банку не повинні бути залученими в таку діяльність опосередковано, через члена сім'ї або іншої особи, що діє від імені відповідного працівника / керівника Банку;
- 3) працівнику / керівнику Банку заборонено використовувати свої посадові повноваження в приватних інтересах та/або в інтересах близьких осіб;
- 4) працівник / керівник Банку не може використовувати власні рахунки для проведення фінансових операцій за дорученням або на користь клієнтів Банку в умовах конфлікту інтересів та/або отримання особистої вигоди;
- 5) працівник / керівник Банку не надає клієнтам Банку (окрім близьких осіб) довіреності на розпорядження своїми власними рахунками, відкритими у Банку;
- 6) працівник / керівник Банку не отримує від клієнтів довіреності на розпорядження рахунками клієнтів, відкритими у Банку (крім близьких осіб);
- 7) працівник / керівник Банку не бере участі в розіграші призів під час проведення маркетингових акцій, спрямованих на залучення або утримання клієнтів Банку, за винятком випадків, коли участь працівників передбачена умовами таких акцій.

6.19. Працівники та керівники Банку, якщо їх близькі особи працюють в юридичних особах, що надають аналогічні з Банком послуги (конкуренти), мають забезпечити:

- 1) уникнення ситуацій, які можуть призвести до конфлікту між приватними інтересами та посадовими обов'язками;
- 2) збереження комерційної та/або банківської таємниці, іншої інформації з обмеженим доступом (зокрема, персональних даних), яка стала їм відома при виконанні посадових обов'язків.

6.20. Кожен працівник / керівник Банку з метою запобігання виникненню конфлікту інтересів зобов'язаний постійно здійснювати самооцінку на предмет наявності / відсутності приватного інтересу у випадках:

- 1) отримання нового завдання, в тому числі участі у робочій групі, створеній з метою реалізації відповідного проєкту;
- 2) необхідності підготовки висновків чи інших матеріалів в межах покладених на нього посадових обов'язків, наділених повноважень;

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

- 3) зміни кола повноважень, включаючи набуття членства у колегіальному органі Банку, роботи за суміщенням тощо;
- 4) виникнення нових обставин, які можуть вплинути на об'єктивність чи неупередженість у прийнятті рішень.

6.21. Для запобігання конфлікту інтересів у діях працівників / керівників Банку при призначенні / переведенні працівника на посаду керівниками структурних підрозділів ЦА / начальниками ТВБВ / РУ, в структуру яких оформлюється працівник, при погодженні призначення / переведення працівника вживаються належні заходи щодо обмеження прямого підпорядкування (або підконтрольності) близьких осіб. Працівниками департаменту по роботі з персоналом вживаються належні заходи щодо обмеження прямого підпорядкування (або підконтрольності) близьких осіб шляхом надання пропозицій про інші наявні вакансії відповідно до Положення про найм та погодження персоналу в АТ «Ощадбанк», затвердженого постановою правління АТ «Ощадбанк» від 27.05.2026 № 402, зі змінами.

6.22. Керівник структурного підрозділу, який ініціює підвищення працівника за посадою, зобов'язаний вжити заходи, спрямовані на уникнення реалізації ризику конфлікту інтересів.

6.23. Працівники / керівники Банку мають здійснювати заходи по уникненню / запобіганню конфлікту інтересів між ними та суб'єктами оціночної діяльності (СОД), що передбачають, зокрема, але не виключно, виявлення інформації щодо такого:

- 1) наявності прямого або опосередкованого впливу працівника / керівника Банку на прийняття рішення щодо акредитації СОД, який / керівник якого є його близькою особою;
- 2) проведення працівником Банку аналізу звіту про оцінку майна, наданого СОД, який / керівник якого є його близькою особою;
- 3) наявності конфлікту інтересів у членів колегіальних органів (які приймають рішення щодо затвердження незалежної оцінки предметів забезпечення) щодо СОД;
- 4) порівняння працівником Банку вартості майна, визначеної у звіті про оцінку майна, отриманого від СОД, який є його близькою особою, або виконаного оцінщиком, який є його близькою особою, із вартістю подібного майна, що міститься у відповідних зовнішніх базах статистичних даних, до яких Банк має доступ (автоматична верифікація вартості майна) тощо.

6.24. Керівниками / працівниками Банку здійснюються заходи щодо запобігання та виявлення конфлікту інтересів між ними та СОД при:

- 1) Акредитації суб'єктів оціночної діяльності;
- 2) Контролю за оцінкою майна;
- 3) Моніторингу заставленого майна аутсорсерами;
- 4) Реалізації непрацюючих активів АТ «Ощадбанк» на публічних торгах (голландських аукціонах);
- 5) Позасудового та/або судового врегулювання заборгованості за непрацюючими активами, що обліковуються на балансі установ Банку;
- 6) Організації та забезпечення проєктування, будівництва, придбання, реконструкції та ремонту приміщень Банку;
- 7) Кредитування та вибуття основних засобів і нематеріальних активів з балансу Банку.

Ідентифікація ризиків, пов'язаних з конфліктом інтересів при співпраці з СОД, здійснюється структурними підрозділами Банку, які є власниками процесів з участю СОД.

6.25. Департамент комплаєнс на регулярній основі (з врахуванням комплаєнс-ризиків, притаманних конкретному процесу / діяльності) здійснює контроль за відсутністю конфлікту інтересів між працівниками / керівниками Банку та СОД, який передбачає здійснення аналізу

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАСНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів у останніх при співпраці Банку з СОД на підставі інформації, отриманої від відповідних підрозділів Банку, та надання Департаментом компласнс відповідних рекомендацій (за необхідності) щодо вжиття заходів з метою усунення виявленого конфлікту інтересів.

6.26. Працівники та керівники Банку зобов'язані уникати виникнення ситуацій конфлікту інтересів під час здійснення Банком закупівлі в будь-якій формі будь-яких товарів, робіт, послуг незалежно від їх вартості у їх близьких осіб, або в організації, установи або підприємства, в яких вони, їх близькі особи або підприємство, яким вони володіють, мають діловий інтерес, а також уникати будь-яких інших обставин, що можуть впливати на об'єктивність прийняття рішень під час здійснення закупівель за відповідною процедурою. У разі виявлення факту укладення Банком правочину щодо вказаної закупівлі, зазначена ситуація вважається такою, що створює конфлікт інтересів та є порушенням вимог цієї Політики.

7. ВИМОГИ ПОЛІТИКИ

7.1. Вимоги цієї Політики обов'язкові до виконання усіма працівниками та керівниками Банку.

7.2. Усі працівники Банку, у межах своєї компетенції, зобов'язані сприяти Департаменту компласнс у виявленні конфлікту інтересів з метою вжиття заходів щодо управління ним чи мінімізації його негативних наслідків.

7.3. Неподання інформації щодо конфлікту інтересів вважається приховуванням конфлікту інтересів. Приховування ознак конфлікту інтересів чи уникнення інформування про такі випадки у Банку заборонені.

7.4. За порушення вимог цієї Політики, зокрема щодо:

- 1) інформування про ситуації потенційного чи реального конфлікту інтересів;
- 2) вчинення дій чи прийняття рішень в умовах реального конфлікту інтересів;
- 3) зловживання службовим становищем з метою одержання неправомірної вигоди для себе чи близьких осіб;
- 4) подання недостовірної інформації (завідомо неправдивих даних);
- 5) недотримання інших положень цієї Політики працівники та керівники Банку можуть притягуватись до дисциплінарної, адміністративної, цивільно-правової та кримінальної відповідальності відповідно до норм законодавства України.

8. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПОЛІТИКИ

8.1. Реалізація Політики забезпечується наступним розподілом функцій, повноважень та відповідальності (див. таблицю 4):

Таблиця 4. Розподіл функцій та відповідальності

№ з/п	Особа / Орган	Повноваження	Відповідальність
1.	Наглядова рада Банку	1. Забезпечує створення комплексної, адекватної та ефективної системи управління конфліктами інтересів, на які може наражатися Банк у своїй діяльності. 2. Вживає заходи щодо запобігання виникненню конфліктів інтересів у Банку та сприяє їх врегулюванню. 3. Затверджує цю Політику та інші внутрішні нормативні документи Банку щодо конфлікту	Члени наглядової ради несуть відповідальність за належне виконання таких обов'язків: - прийняття рішень щодо застосування адекватних заходів для вирішення ситуацій конфлікту інтересів, що знаходяться в межах їхньої компетенції;

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/ п	Особа / Орган	Повноваження	Відповідальність
		інтересів (зокрема, визначені додатком 1 до цієї Політики) та не рідше одного разу на рік переглядає та здійснює контроль за реалізацією цієї Політики. 4. Розглядає управлінську звітність про комплаєнс-ризик, яка, зокрема, містить інформацію щодо виявлених ситуацій конфлікту інтересів, приймає відповідні управлінські рішення та контролює їх виконання. 5. Приймає рішення щодо інформування НБУ про конфлікти інтересів, які виникають у Банку, у відповідності до встановлених у Банку процедур. 6. Вживає інші заходи, спрямовані на запобігання виникненню конфлікту інтересів у Банку та сприяє їх врегулюванню.	- дотримання встановлених у Банку правил та процедур щодо аналізу своїх дій та рішень на предмет наявності конфлікту інтересів та вжиття заходів щодо їх врегулювання; - відмова від вчинення дій та/або прийняття участі в обговоренні та голосуванні з будь-якого питання в умовах конфлікту інтересів (коли конфлікт інтересів не дає змоги повною мірою виконувати обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та акціонера); - повідомлення голові наглядової ради, корпоративному секретареві та Головному комплаєнс-менеджеру (ССО) про наявність конфлікту інтересів, що може вплинути на об'єктивність і неупередженість під час прийняття рішення.
2.	Правління Банку	1. Здійснює управління конфліктами інтересів під час виконання своїх повноважень при здійсненні управління поточною діяльністю Банку. 2. Забезпечує розроблення Політики, затверджує внутрішні нормативні документи (зміни до них), що ієрархічно підпорядковані цій Політиці. 3. Забезпечує розподіл обов'язків між підрозділами і працівниками Банку таким чином, щоб уникнути ситуацій конфлікту інтересів і умов його виникнення та, у разі необхідності, вживає заходів для врегулювання конфлікту інтересів. 4. Розглядає управлінську звітність про комплаєнс-ризик, яка, зокрема, містить інформацію щодо виявлених ситуацій конфлікту інтересів, приймає відповідні управлінські рішення та контролює їх виконання. 5. Забезпечує контроль за виконанням з боку підпорядкованих працівників рекомендацій Департаменту комплаєнс та вжиття заходів, спрямованих на врегулювання виявлених конфліктів інтересів. 5. Забезпечує виконання завдань, рішень наглядової ради Банку щодо управління конфліктами інтересів. 6. Забезпечує адміністративну підтримку виконання Департаментом комплаєнс та	Члени правління Банку несуть відповідальність за належне виконання таких обов'язків: - прийняття рішень щодо застосування адекватних заходів для вирішення ситуацій конфлікту інтересів, що знаходяться в межах їхньої компетенції; - дотримання встановлених у Банку правил та процедур щодо аналізу своїх дій та рішень на предмет наявності конфлікту інтересів та вжиття заходів щодо їх врегулювання; - відмова від вчинення дій та/або прийняття участі в обговоренні та голосуванні з будь-якого питання в умовах конфлікту інтересів (коли конфлікт інтересів не дає змоги повною мірою виконувати обов'язки в інтересах Банку, його вкладників та акціонера); - повідомлення голові правління, секретареві правління та Головному комплаєнс-менеджеру (ССО) про наявність конфлікту інтересів, що може вплинути на об'єктивність і

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАСНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/ п	Особа / Орган	Повноваження	Відповідальність
		Головним компласнс-менеджером (ССО) покладених на них функцій (забезпечує організацію їх робочого процесу / діяльності, видає розпорядчі документи для реалізації рішень наглядової ради Банку).	неупередженість під час прийняття рішення.
3.	Уповноважений з антикорупційної діяльності	1. Виявляє та/або отримує інформацію про випадки конфлікту інтересів, що пов'язаний або може бути пов'язаний з корупційними діями працівників. 2. Здійснює аналіз інформації щодо зазначених ситуацій конфлікту інтересів з метою підтвердження чи спростування такого конфлікту. 3. Надає висновки та рекомендації працівникам та підрозділам Банку щодо оцінки та врегулювання ситуацій конфлікту інтересів. 4. Надає консультаційну і методологічну підтримку керівникам та працівникам із зазначених питань.	У разі отримання повідомлення, що містить інформацію про конфлікт інтересів, несе відповідальність за своєчасне (не пізніше наступного робочого дня з моменту надходження повідомлення) направлення Департаменту компласнс на адресу: Conflict.Of.Interests@oschadbank.ua інформації, яке містить: 1) ПІБ осіб-учасників конфлікту інтересів; 2) суть конфлікту інтересів; 3) рішення / висновок Уповноваженого щодо можливих шляхів врегулювання конфлікту або неможливості врегулювання.
4.	Департамент компласнс	1. Розробляє та здійснює щорічний перегляд цієї Політики та інших ВНД з питань запобігання, виявлення та управління конфліктами інтересів. 2. Управляє ризиками, пов'язаними з конфліктами інтересів, що можуть виникати на всіх організаційних рівнях Банку. 3. Виявляє самостійно / отримує інформацію та документи для аналізу наявності / відсутності конфлікту інтересів, у тому числі в межах підготовки на запити відповідних підрозділів висновків стосовно компласнс-ризиків для ухвалення кредитних рішень щодо надання кредитів пов'язаним із Банком особам. 4. Направляє повідомлення до Уповноваженого з антикорупційної діяльності протягом одного робочого дня у разі отримання повідомлення про конфлікт інтересів, що пов'язаний з корупційними діями працівників / керівників Банку. 5. Здійснює аналіз інформації щодо ситуацій конфлікту інтересів з метою підтвердження чи спростування конфлікту інтересів. 6. Надає висновки та рекомендації керівникам, працівникам та підрозділам Банку щодо оцінки та врегулювання ситуацій конфлікту інтересів. 7. Надає висновки та рекомендації щодо наявності / відсутності конфлікту інтересів у кандидатів на посади керівників Банку та, за необхідності, на інші керівні посади у Банку.	Працівники Департаменту компласнс несуть відповідальність за належне виконання таких обов'язків:: 1. Виконання покладених функцій та обов'язків. 2. Повідомлення Головному компласнс-менеджеру (ССО) про виявлені ситуації конфлікту інтересів. Головний компласнс-менеджер (ССО) несе відповідальність за повідомлення / подання достовірної інформації наглядовій раді Банку, комітету з питань ризиків та компласнсу та правлінню Банку щодо виявлених ситуацій конфлікту інтересів у межах щоквартальної звітності Департаменту компласнс щодо оцінки компласнс-ризиків.

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/ п	Особа / Орган	Повноваження	Відповідальність
		8. Надає консультації з питань виявлення, управління та врегулювання конфліктів інтересів. 9. Здійснює на регулярній основі контроль за відсутністю конфлікту інтересів у керівників Банку щодо СОД. 10. Проводить у формі анкетування періодичні та щорічні перевірки працівників / керівників Банку щодо наявних і потенційних конфліктів інтересів. 11. Забезпечує проведення навчання та обізнаність працівників Банку з питань виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів. 12. Виконує інші функції, визначені цією Політикою та Положенням про департамент комплаєнс, пов'язані з управлінням конфліктом інтересів. Головний комплаєнс-менеджер (ССО): 1. Подає наглядовій раді Банку, комітету з питань ризиків та комплаєнсу та правлінню Банку інформацію щодо отриманих повідомлень про конфлікти інтересів та результатів їх дослідження у межах щоквартальної звітності Департаменту комплаєнс щодо оцінки комплаєнс-ризиків (у разі виявлення за звітний квартал конфліктів інтересів, що наражають Банк на значний (надмірний) комплаєнс-ризик, стосується керівників, ключових чи впливових осіб, така інформація зазначається у звітності окремо). 2. Має право бути присутнім на засіданнях колегіальних органів Банку і накладати заборону (вето) на рішення цих органів, якщо реалізація таких рішень призведе до конфлікту інтересів.	
5.	Департамент внутрішнього аудиту	1. Здійснює виявлення та перевірку випадків виникнення конфлікту інтересів у Банку в межах виконання завдань внутрішнього аудиту відповідно до своїх функціональних обов'язків. 2. Інформує Департамент комплаєнс про ідентифіковані випадки конфлікту інтересів у Банку (в тому числі у працівників департаменту внутрішнього аудиту), порушення вимог Політики, виявлені за результатами аудиту, шляхом надсилання, на адресу Conflict.Of.Interests@oschadbank.ua, не пізніше наступного робочого дня після закінчення аудиторської перевірки. 3. Повідомлення має містити таку інформацію: 1) ПІБ осіб-учасників конфлікту інтересів;	Відповідає за: 1) виконання покладених на департамент внутрішнього аудиту обов'язків, направлених на врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів, у т.ч. які можуть виникати у працівників департаменту внутрішнього аудиту під час виконання посадових обов'язків, зокрема в межах виконання завдань внутрішнього аудиту; 2) повідомлення / своєчасне повідомлення Департаменту комплаєнс про виявлені за

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАСНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/ п	Особа / Орган	Повноваження	Відповідальність
		2) суть конфлікту інтересів; 3) рішення / висновок департаменту внутрішнього аудиту щодо можливих шляхів врегулювання конфлікту інтересів або неможливості врегулювання.	результатами аудиту випадки конфлікту інтересів.
6.	Департамент безпеки	1. Бере участь у виявленні ситуацій конфлікту інтересів під час проведення: перевірки ділової репутації та погодження кандидатів на вакантні посади в Банк, перевірок, службових перевірок, службових розслідувань, опрацювання інформації, отриманої, відповідно до Порядку подання термінових повідомлень про надзвичайні події в АТ «Ощадбанк», затвердженого постановою правління АТ «Ощадбанк» від 06.04.2017 № 242, із змінами і доповненнями, та під час виконання інших процесів Департаменту безпеки. 2. У разі виявлення ситуацій конфлікту інтересів, зовнішньої діяльності кандидатів на вакантні посади в Банк чи працівників Банку та/або роботи їх близьких осіб в установах Банку, що може призвести до виникнення конфлікту інтересів інформує Департамент комплаєнс, департамент по роботі з персоналом та Уповноваженого з антикорупційної діяльності, шляхом направлення службової записки засобами СЕД АСКОД.	Відповідає за: 1. виконання покладених на підрозділ обов'язків, направлених на врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів, які можуть виникати у працівників департаменту безпеки під час виконання посадових обов'язків; 2. повідомлення / своєчасне повідомлення Департаменту комплаєнс про виявлені випадки конфлікту інтересів.
7.	Департамент по роботі з персоналом	1. Отримує інформацію щодо наявності / відсутності потенційного конфлікту інтересів у кандидатів на посади у Банку на підставі інформації, зазначеної в анкеті департаменту безпеки, що надається кандидатам при прийомі на роботу згідно з Положенням про найм та погодження персоналу в АТ «Ощадбанк», затвердженим постановою правління АТ «Ощадбанк» від 27.05.2016 № 402, зі змінами. 2. Бере участь у виявленні ситуацій конфлікту інтересів, зокрема прямого підпорядкування близьких осіб під час прийому на роботу, надає пропозиції про наявні вакансії працівників, та залучається для організації проведення навчання працівників з питань управління ризиками, пов'язаними з конфліктом інтересів відповідно до Програми навчання та підвищення кваліфікації працівників АТ «Ощадбанк» з питань управління ризиками, затвердженої постановою правління АТ «Ощадбанк» від 29.03.2019 № 204, зі змінами.	Відповідає за: 1) виконання покладених на департамент по роботі з персоналом обов'язків, направлених на врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів; 2) повідомлення / своєчасне повідомлення Департаменту комплаєнс про виявлені випадки конфлікту інтересів.

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/ п	Особа / Орган	Повноваження	Відповідальність
		3. Здійснює обов'язкове письмове інформування Департаменту комплаєнс щодо працівників, які працюють за сумісництвом та суміщенням (за наявності такої інформації) за довільною формою засобами електронного зв'язку, у разі отримання такої інформації. 4. У разі виявлення у кандидата на вакантну посаду або у працівника / керівника Банку зовнішньої діяльності та/або роботи їх близьких осіб в установах Банку, здійснює обов'язкове інформування Департаменту комплаєнс шляхом надсилання на адресу Conflict.Of.Interests@oschadbank.ua. повідомлення, яке містить: 1) ПІБ осіб - учасників конфлікту інтересів; 2) суть конфлікту інтересів; 3) інформацію про наявні вакансії	
8.	Працівники Установ Банку, працівники Банку, що не входять до складу структурних підрозділів, а також керівники Банку	Здійснюють виявлення конфліктів інтересів у своїй поточній діяльності під час виконання покладених на них функцій та обов'язків. Вживають заходів щодо своєчасного управління виявленими конфліктами інтересів. Сприяють Департаменту комплаєнс у виявленні конфлікту інтересів з метою вжиття заходів щодо управління ним чи мінімізації його негативних наслідків.	Працівники / керівники Банку несуть відповідальність за: 1) виконання покладених на них обов'язків, направлених на врегулювання реального або потенційного конфлікту інтересів; 2) повідомлення / своєчасне повідомлення Департаменту комплаєнс про виявлені випадки конфлікту інтересів.

8.2. Розподіл повноважень та відповідальності щодо управління конфліктом інтересів здійснюється відповідно до моделі трьох ліній захисту:

- 1) перша лінія захисту: працівники бізнес-підрозділів, підрозділів підтримки, які в межах своїх повноважень виявляють ситуації конфлікту інтересів та вживають заходів щодо їх усунення, в тому числі на підставі рекомендацій, наданих Департаментом комплаєнс, приймають ризики при встановлених конфліктах інтересів та несуть відповідальність за них;
- 2) друга лінія захисту: Департамент комплаєнс, який забезпечує управління ризиками, пов'язаними із конфліктом інтересів, аналізує отриману від підрозділів першої лінії захисту інформацію та забезпечує реагування на виявлений конфлікт інтересів;
- 3) третя лінія захисту: департамент внутрішнього аудиту проводить оцінку адекватності та ефективності функціонування системи управління конфліктами інтересів.

8.3. Всі працівники Банку, незалежно від займаної посади, несуть персональну відповідальність за дотримання вимог Політики.

8.4. Керівники підрозділів Банку здійснюють контроль за дотриманням підлеглими їм працівниками вимог Політики.

9. КОНТРОЛЬ У МЕЖАХ СИСТЕМИ ВНУТРІШНЬОГО КОНТРОЛЮ

9.1. Відповідно до вимог щодо побудови системи внутрішнього контролю у Банку передбачено наступні рівні контролю (див. таблицю 5):

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛІАНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

Таблиця 5. Опис системи внутрішнього контролю

№ з/п	Зміст / короткий опис процедур контролю	Періодичність / строки здійснення процедури контролю	Самостійний контроль	Подвійний контроль	Автоматизований контроль	Колегіальний контроль
1.	Попередження виникнення конфлікту інтересів	на постійній основі при виникненні ситуації, що є передумовою виникнення конфлікту інтересів	працівник / керівник Банку	безпосередній керівник працівника / голова колегіального органу	-	-
2.	Контроль за своєчасним повідомленням про конфлікт інтересів	терміново (до моменту проведення операцій, прийняття рішень, виникнення втрат або іншого негативного впливу конфлікту інтересів на діяльність Банку)	працівник / керівник Банку / член колегіального органу, у якого виник конфлікт інтересів	безпосередній керівник працівника / голова колегіального органу	-	-
3.	Контроль за усуненням членів колегіальних органів від обговорення та прийняття рішення в умовах конфлікту інтересів	до моменту обговорення та голосування щодо питання, за яким у члена колегіального органу виник конфлікт інтересів	член колегіального органу, у якого виник конфлікт інтересів	голова колегіального органу	-	колегіальний орган / правління / наглядова рада
4.	Надання інформації на правління, комітет наглядової ради з питань ризиків та комплаєнсу та наглядову раду Банку щодо виявлених ситуацій конфлікту інтересів у межах щоквартальної звітності Департаменту комплаєнс щодо	щоквартально, впродовж двох календарних місяців після закінчення звітного кварталу	Головний комплаєнс-менеджер (ССО)	-	-	правління / наглядова рада / комітет з питань ризиків та комплаєнсу

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Зміст / короткий опис процедур контролю	Періодичність / строки здійснення процедури контролю	Самостійний контроль	Подвійний контроль	Автоматизований контроль	Колегіальний контроль
	оцінки комплаєнс-ризиків					
5.	Ознайомлення з вимогами Політики / проходження обов'язкового навчання	впродовж тридцяти робочих днів з дати затвердження / внесення змін до Політики / щорічно відповідно до Календарного плану навчання працівників Банку / в межах проведення базового навчання новоприйнятих працівників	керівники структурних підрозділів ЦА, начальники РУ	Департамент комплаєнс (в частині контролю за проходженням навчання)	СЕД АСКОД / система дистанційного навчання	-

10. ПОРЯДОК ПЕРЕГЛЯДУ ДОКУМЕНТУ

- 10.1.** Ця Політика підлягає плановому перегляду та актуалізації не рідше одного разу на рік.
- 10.2.** У разі, якщо при проведенні планового перегляду та аналізу актуальності цієї Політики у строк, зазначений у пункті 10.1, власником цієї Політики встановлена відповідність діючої версії цієї Політики чинному законодавству України, нормативно-правовим актам Національного банку України, ця Політика вважається актуальною та підлягає наступному плановому перегляду не пізніше терміну, зазначеному в пункті 10.1 цієї Політики.

11. ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- 11.1.** Політика набуває чинності з наступного робочого дня, що слідує за датою затвердження, якщо інше не передбачено рішенням наглядової ради Банку.
- 11.2.** Затвердження нової редакції / змін до Політики автоматично призводить до втрати чинності попередньої версії Політики, якщо інше не зазначено у рішенні наглядової ради Банку.
- 11.3.** Відповідальним за супроводження та актуалізацію цієї Політики є її власник – директор Департаменту комплаєнс (Головний комплаєнс-менеджер (ССО)).
- 11.4.** У разі невідповідності будь-якої частини цієї Політики чинному законодавству України, ця Політика буде діяти лише в тій частині, що не суперечить чинному законодавству України, до моменту актуалізації Політики та приведення до вимог чинного законодавства.
- 11.5.** З метою виконання вимог законодавства України Політика розміщується на зовнішньому сайті Банку (у розділі «Інформація для акціонерів та стейкхолдерів» та «Корпоративна етика та комплаєнс»).
- 11.6.** Департамент комплаєнс відповідно до чинного в Банку порядку розміщує Політику в Репозитарії ВНД, а також доводить до керівників структурних підрозділів ЦА Банку /

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

начальників РУ – обласних управлінь / Головного управління по м. Києву та Київській області засобами СЕД АСКОД інформацію про затвердження Політики / змін до Політики та акцентує увагу при цьому на неприпустимості вчинення дій / прийняття рішень в умовах конфлікту інтересів.

11.7. Керівники підрозділів / начальники РУ забезпечують та контролюють ознайомлення підпорядкованих їм працівників з Політикою / змінами до Політики під підпис шляхом створення відповідної резолюції засобами СЕД АСКОД.

11.8. Працівники Банку обов'язково ознайомлюються з вимогами цієї Політики протягом тридцяти робочих днів з дати отримання відповідного інформаційного повідомлення Департаменту комплаєнс.

11.9. Департамент комплаєнс забезпечує щорічне ознайомлення працівників, в т.ч. керівників Банку з Політикою під час участі всіх працівників Банку у плановому щорічному навчанні відповідно до Календарного плану заходів з навчання та розвитку персоналу АТ «Ощадбанк».

11.10. Новоприйняті працівники ознайомлюються з Політикою шляхом проходження навчання для новоприйнятих працівників.

12. ПЕРЕЛІК ПОВ'ЯЗАНИХ ДОКУМЕНТІВ

Таблиця 6. Пов'язані документи

№ з/п	Реквізити ВРД	Назва ВНД	Власник ВНД
1.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 23.01.2020, протокол №1, зі змінами	Стратегія управління ризиками АТ «Ощадбанк»	Головний ризик-менеджер (CRO)
2.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 23.01.2020, протокол №1, зі змінами	Декларація схильності до ризиків АТ «Ощадбанк»	Головний ризик-менеджер (CRO)
3.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 26.06.2025, протокол №14	Політика управління комплаєнс-ризиком в АТ «Ощадбанк»	директор Департаменту комплаєнс (Головний комплаєнс-менеджер (ССО))
4.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 27.02.2026, протокол № 6	Політика повідомлення про неприйнятну поведінку в АТ «Ощадбанк»	директор Департаменту комплаєнс (Головний комплаєнс-менеджер (ССО))
5.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 27.06.2024, протокол № 19	Політика внутрішнього контролю в АТ «Ощадбанк»	директор Департаменту комплаєнс (Головний комплаєнс-менеджер (ССО))
6.	Постанова правління АТ «Ощадбанк» від 31.08.2021, протокол № 595, зі змінами	Положення про запобігання конфліктам інтересів при наданні АТ «Ощадбанк» інвестиційних послуг	директор казначейства
7.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 08.07.2021, протокол № 36, зі змінами	Порядок управління конфліктом інтересів при провадженні функції внутрішнього аудиту в АТ «Ощадбанк»	директор департаменту внутрішнього аудиту
8.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 05.08.2026, протокол № 34	Кодекс поведінки (етики) АТ «Ощадбанк»	директор Департаменту комплаєнс (Головний комплаєнс-менеджер (ССО))
9.	Рішення наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 19.01.2023, протокол № 2, зі змінами	Принципи (кодекс) корпоративного управління акціонерного товариства «Державний ощадний банк України»	Керівник центру корпоративного управління

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

№ з/п	Реквізити ВРД	Назва ВНД	Власник ВНД
10.	Наказ голови правління АТ «Ощадбанк» від 13.03.2026 №274	Антикорупційна програма акціонерного товариства «Державний ощадний банк України»	Уповноважений з антикорупційної діяльності
11.	Постанова правління АТ «Ощадбанк» від 29.03.2019 № 204, зі змінами	Програма навчання та підвищення кваліфікації працівників АТ «Ощадбанк» з питань управління ризиками	директор департаменту по роботі з персоналом

13. ІСТОРІЯ ЗМІН

Таблиця 7. Історія змін

Дата	Власник ВНД	Версія	Зміст змін
05.08.2026	Директор Департаменту комплаєнс (Головний комплаєнс-менеджер (ССО))	1.0	Новий документ на заміну Політики виявлення, запобігання та управління конфліктами інтересів в АТ «Ощадбанк», затвердженої рішенням наглядової ради АТ «Ощадбанк» від 23.01.2020 №1 (зі змінами)

14. ДОДАТКИ

Таблиця 6. Перелік додатків

Додатки	Назва додатку
Додаток 1	Цільова структура документації у сфері запобігання конфліктам інтересів

	ДЕПАРТАМЕНТ КОМПЛАЄНС-КОНТРОЛЮ ТА НАГЛЯДУ ЗА ДОТРИМАННЯМ РЕГУЛЯТОРНИХ ВИМОГ	Версія 1.0
	ПОЛІТИКА ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ В АТ «ОЩАДБАНК»	

Додаток 1

до Політики запобігання конфліктам інтересів в АТ «Ощадбанк»

ЦІЛЬОВА СТРУКТУРА ДОКУМЕНТАЦІЇ У СФЕРІ ЗАПОБІГАННЯ КОНФЛІКТАМ ІНТЕРЕСІВ

№ з/п	Назва ВНД	Загальний зміст ВНД
1.	Порядок управління конфліктами інтересів в АТ «Ощадбанк»	встановлює послідовність дій, яких мають дотримуватись працівники та керівники Банку у випадку виникнення ситуацій потенційного чи реального конфлікту інтересів, а також визначає порядок їх взаємодії з департаментом комплаєнс-контролю та нагляду за дотриманням регуляторних вимог з метою своєчасного виявлення, належного врегулювання та документування таких випадків